

**Työkykyä Satakuntaan –
Satakunnan työkyvyn kehittämishanke**
Työkykyohjelman (STM) projekti 2, Alihankintamalli
Selvitys 17.12.2021



Alihankintamalli Satakunnassa, selvitys

Selvitys alihankintamallin käyttöönotosta Satakunnassa. Laatuksiteereihin perustuvan tuetun työhönvalmennuksen käyttöönoton suunnittelu: ryhmämuotoinen työhönvalmennus. Kehitysvammaisten ryhmämuotoisen työtoiminnan kehittäminen.

TOIMINTAMALLI LYHYESTI

TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Alihankintamallin testaaminen ryhmämuotoisena työhönvalmennuksena Satakunnassa, jossa työhönvalmennusta tehdään hyvin niukoin resurssein ja paikkakuntakohtaisesti. Alueellinen tasa-arvo ei toteudu. Selvitys alihankintamallin käyttöönotosta Satakunnassa. Esimerkkinä yrityksessä tapahtuva ryhmämuotoinen työhönvalmennus työtoimintana Merikarvialla.

KOHDERYHMÄ JA ASIAKASYMMÄRRYS

Ryhmämuotoista työhönvalmennusta kokeillaan työtoiminnassa olevien kehitysvammaisten parissa. Laatuksiteereihin perustuvassa työhönvalmennuksessa kaikki työ lähtee valmennettavan omasta halusta ja motivaatiosta lähteä kokeilemaan uudenlaista tapaa osallistua työelämään. Osaaminen kartoitetaan Kyytiäisarin ja osaamiskartoituksen avulla. Työjakson arviointilomaketta hyödynnetään ns. kehityskeskusteluissa.

SELVITYKSEN TAUSTAA

Alihankintamallin selvitys liittyy Satakunnassa laatuksiteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen käyttöönoton mahdollisuuksien selvittelyyn. Hankkeen hakemusvaiheessa on todettu, että työhönvalmennuksen käytännöt ja resursointi vaihtelevat, mikä aiheuttaa alueellista epätasa-arvoa, tarvitaan lisää vaikuttavaa työhönvalmennusosaamista, joka kattaa myös työnetsinnän ja yritysyhteistyön osaamisen. Todellinen tarve ryhmämuotoisen työhönvalmennuksen kehittämiseksi on olemassa työtoiminnan ja avotyötoiminnan tekemisen rinnalle tai jopa sijaan.

Satakunnassa tuetun työhönvalmennuksen tietoutta ja toimintaa on edistetty jo SATAOSAA (OTE 2017-2018)- kokeiluhankkeessa, mutta juurtuminen edelleen kesken. Kunnallisilla toimijoilla on liian pienet työhönvalmennusresurssit. Työhönvalmennus on siirtynyt entiseltä erityishuoltopiiriltä kuntien omaksi toiminnaksi tai ostopalveluksi, lisäksi tarjolla on TE-palveluiden ostamaa työhönvalmennusta kilpailutuksen perusteella, tekemisen mallit Satakunnassa ovat erittäin pirstaleisia. Maakunnallisen mallin luominen on haastavaa.

Työtoiminta on herättänyt yhteiskunnallista keskustelua ns. palkattomana työnä. Jaana Paanetojan (2019) selvityksessä on pohdittu syvällisesti alihankintamallin mahdollisuuksia sekä mahdollisia riskejä. Toimintakenttä on rajussa muutoksessa, mm. sote-uudistus, Työkanava Oy, TE-palveluiden siirtyminen kunnille vuonna 2024 yms. Lisäksi työtoiminnassa eri trendit ja uudet ideat ovat vaihdelleet, esim. TEOS-työryhmän esitykset, keskitetyt työhönvalmennuskeskukset ja KVANK-valiokunnan kannanotot. Käytännössä on testattu sosiaalisten yritysten mallia ja osuuskuntamallia (mm. Kiipulasäätiö kouluttanut), mutta nämä eivät ole vakiintuneet eivätkä saaneet jalansijaa käytännössä.

Perinteiset pussitus- ja kokoomatyöt teollisuudelle ja paperialalle alihankintana tehtynä ovat hyvin tuttuja mm. työkeskuksissa ja kuntouttavassa työtoiminnassa, mutta toiminta on ollut kuitenkin suhteellisen pienimuotoista ja monessa paikassa on luovuttu alihankintatöistä niiden saaman negatiivinen mediahuomion myötä. Toimeksiantajien alihankintana tehtävästä työstä maksamaa korvausta on vaikea arvioida. Toimeksiantajat ovat tottuneet saamaan työpanosta joko täysin ilmaiseksi tai pientä korvausta vastaan, riippuen paikkakunnasta ja sopimuksesta.

Laatuksiteereihin perustuva työhönvalmennus kuvataan erillisenä toimintamallina, mutta alihankintamalliselvitys liittyy myös olennaisesti työhönvalmennukseen. Hanketyöntekijät ovat osallistuneet kaikkiin THL:n järjestämiin työhönvalmennukseen ja alihankintamalliin liittyviin tilaisuuksiin sekä ovat järjestäneet alueellisia omia tilaisuuksia. Hanke on myös perustanut työhönvalmennuskoulutusverkoston. Kehittämistyötä on tehty Porin perusturvan, Huittisten ja Rauman vammaispalveluiden kanssa sekä Satasairaalan sosiaalipalvelujen kanssa. Esiselvitystä varten käytiin keskusteluita työhönvalmennuksesta kunnallisten toimijoiden, Satasairaalan sosiaalipalvelujen, Rauman Seudun Katulähetys ry:n, Valo-Valmennusyhdistyksen ja Tukena Woimaamon kanssa.

Hankkeen tavoitteina on mm. työhönvalmennuksen ammattilaisten osaamisen kehittäminen ja verkostoituminen sekä yritys yhteistyön kehittäminen ja osatyökykyisten työllistymisen kohentuminen Satakunnassa.

Ryhmämuotoinen työhönvalmennus työtoiminnassa yrityksessä tapahtuvana: Case Merikarvia

Lyhyesti

Työkykyä Satakuntaan-hanke ja Porin perusturvan vammaispalveluiden Merikarvian työkeskus aloittivat yhteiskehittämisen kesäkuussa 2021. Tavoitteena oli ryhmämuotoisen työtoiminnan käynnistäminen yrityksen tarjoamissa tiloissa. Työkeskuksessa oli tehty aikaisemmin saman yrityksen alihankintatöitä, mutta nyt yritys oli halukas tarjoamaan myös tiloja tuotteiden valmistamiseksi. Alihankintatöinä oli valmistettu ja pakattu kalastustarvikkeita, joista työkeskus oli laskuttanut sovitusti tehtyjen tuotteiden mukaan (x euroa/tuote).

Suunnittelupäivä järjestettiin elokuussa, jonka yhteydessä tehtiin myös tutustumiskäynti yrityksen tiloihin. Suunnittelussa kartoitettiin lähtö- ja tavoitetilannetta sekä pohdittiin resursseja, käytännön vastuita, tarpeellisia mittareita sekä kriteerejä uudenlaiseen toimintaan osallistuville asiakkaille. Suunnittelussa esiteltiin Lean-työkaluja (mm. kehittämistaulu), joita hyödynnettiin kehittämistyössä. Toimintamalli esiteltiin 9.12.2021 hankkeen järjestämässä maakunnallisessa työhönvalmennustilaisuudessa. Aikaisemmin se on esitelty mm. Porin perusturvan vammaispalvelujen ja hankkeen yhteistyöpalaverissa.

Pilotin yleiskuvaus

Ryhmämuotoisen työtoiminnan käynnistäminen: Ryhmä työskentelee yrityksen tarjoamissa tiloissa tehden tuttuja alihankintatöitä, joita tällä hetkellä tehdään työkeskuksessa. Ryhmän koko 2-3 hlöä, toimintaa 2-3 kertaa viikossa, työntekijä on ryhmän mukana kokoaikaisesti. Työtoimintapäivän aikana ruokailemassa käydään työkeskuksessa. Toiminnan käynnistyessä mukana olevat vastuutyöntekijät (lähihoitaja) tekevät asiakkaille nykyisen toimintakyvyn kartoitusta ja arviointia sekä selvittävät asiakkaiden tyytyväisyyttä nykytilanteeseen. Tyytyväisyyttä kartoitetaan toiminnan edetessä ja vertaillaan lähtötilanteeseen. Pilotissa selvitetään myös tarvittava työntekijäresurssin käyttö ryhmämuotoisen työtoiminnan järjestämiseksi osana työkeskuksen toimintaa. Toiminnan kehittämisessä hyödynnetään Lean-työkaluja. Varsinainen pilotti aloitettiin syyskuussa ja se jatkuu kevääseen 2022 asti.

Pilotin tavoitteet:

- Työkyvyn tuen tarpeiden tunnistaminen:
Työ- ja toimintakyvyn arviointi työskentelyjakson arviointilomakkeen sekä jatkuvan havainnoinnin ja kirjaimisen avulla
- Sosiaalihuollon työllistymistä tukeva palvelupolku:
Yritysten ja kansalaisten asenteiden muokkaaminen kehitysvammaisia/osatyökykyisiä kohtaan, yhteiskunnallinen vaikuttaminen
Uusien mahdollisuuksien avautuminen työelämään vammaisille/osatyökykyisille henkilöille
- Osaamisen vahvistaminen ja asiakasosallisuuden menetelmät:
Asiakkaiden tyytyväisyys nykytilaan sekä myöhemmin toimintaan
Henkilöstön osaamisen vahvistaminen jatkuvan kehittämisen, työ- ja toimintakyvyn arvioinnin ja yritys yhteistyön tekemisen osalta

Pilotin arviointi ja mittarit:

- Kykyviisari
- Työkyky-ohjelman arviointi- ja seurantatutkimus
- Työskentelyjakson arviointilomake, toimintakyvyn arviointi alussa ja sopivin väliajoin
- Tyytyväisyysjana
- Henkilöstön osaamiskartoituskysely
- Yrityksille suunnatut kyselyt (alkukartoitus toiveista, kuukausikysely toiminnan onnistumisesta)

Muuta:

Ryhmämuotoinen työhönvalmennus työtoimintana yrityksen tiloissa on edelleen työtoimintaa, se ei sinällään edistä suoraan palkkatyöhön siirtymistä. Uusi toimintamalli kuitenkin uudistaa käsityksiä työkeskuksessa tapahtuvasta toiminnasta ja vie asiakkaat ns. tavallisille työpaikoille. Toimintamalli vaatii suunnitelmallisuutta, tavoitteellisuutta, resursointia sekä uudenlaista ajattelutapaa. Toiminta on tarkoitettu kehitysvammaisille työkeskuksen asiakkaille, jotka ovat kiinnostuneita ja motivoituneita lähtemään työkeskuksen

ulkopuolelle ja heillä on siihen riittävä toimintakyky. Heillä ei vielä ole riittäviä valmiuksia avotyöhön, saati sitten palkkatuettuun työhön, mutta uuden toimintamallin myötä heidän toimintakykynsä ja edellytyksensä arvioidaan kehittyvän ja siirtymät ovat toiminnan edetessä mahdollisia.

Ryhmätoimintaa toteuttaa käytännössä yksi työntekijä, peruskoulutukseltaan lähihoitaja, joka suorittaa samalla kuntoutus-, tuki- ja ohjausalan erikoisammattitutkintoa. Ryhmässä voi olla kerrallaan kolme asiakasta, jotka vaihtuvat eri päivinä. Toiminta on aloitettu pienin askelin eli aluksi vain yhtenä päivänä viikossa puolen päivän ajan. Tavoitteena on nostaa toimintapäivien määrää ja löytää uusia yrityskumppaneita, mutta suurimpana haasteena toiminnan volyymin kasvattamisessa on työntekijäresurssin vähyys. Asiakaslähtöisyys on pilotin toiminnan suunnittelun ehdoton lähtökohta. Asiakkaat ovat ottaneet uuden toimintamallin innostuneesti vastaan ja ovat antaneet siitä positiivista palautetta. Henkilökunnasta pilottiin on osallistunut täysipainoisesti kaksi (toiminnasta käytännössä vastaava työntekijä sekä esihenkilö), mutta pilotti on koskenut väliillisesti myös koko työkeskuksen henkilökuntaa mm. toiminnasta vastaavan työntekijän muuttuneen toimenkuvan myötä. Osaamista on kartoitettu sekä asiakkailta että työntekijöiltä toiminnan alussa ja kartoitus on tarkoitettu tehdä uudelleen pilotin arviointivaiheessa.

Pilotin suunnitteluvaiheessa ja aikana esiinnousseita haasteita:

- Uudesta toimintamallista aiheutuva mahdollinen sopimuksellisuus, mitä edellyttää?
- Toiminnasta aiheutuvat kustannukset ja korvaukset: yritykseltä laskutettava hinta, asiakkaille maksettava korvaus (työosuusraha)?
- Asiakkaiden asema: ei työntekijänä vaan asiakkaana, vakuutusasiat ja terveydenhuolto?
- Työaika ja –matka, ruokailut: nämä saatu ratkaistua käytännössä hyvin.
- Yllättävät tilanteet: mitä tapahtuu, jos työhönvalmennusresurssia ei ole eikä toimintaa voida järjestää yrityksen tarjoamissa tiloissa?

ALIHANKINTAMALLIN TOTEUTTAMISEN MAHDOLLISUUDET SATAKUNNASSA: SWOT

Vahvuudet (sisäiset)

- Kiinnostus ja halukkuus uudenlaiseen toimintaan ja toiminnan kehittämiseen
- Työhönvalmennusosaamista on ja sitä on mahdollista hyödyntää nykyistä enemmän huomattavasti.
- Uusia työhönvalmentajia koulutetaan koko ajan.
- Ryhmämuotoinen toiminta on tuttua sote-palveluissa, se on kustannustehokasta toimintaa.
- Satasairaalan sosiaalipalveluilla (entinen erityishuoltopiiri) on osaamista ja kokemusta tarvittaessa koordinoida työhönvalmennusta maakunnallisena toimijana.
- Satakunnassa on jo tehty paljon kehittämistyötä osatyökykyisten ihmisten työelämään saamiseksi, kehittämisesosaaminen on vahvaa.

Heikkoudet (sisäiset)

- Yleisesti hyvin pieni resursointi työhönvalmennukseen eri puolilla Satakuntaa
- Kehitystyö on ollut junnaavaa ja erilaisia trendejä mukailevaa, kehittämisen suunta ei ole selkeää eikä kehittämistyötä ole organisoitu tavoitteellisesti. Kukin toimija on kehittänyt omaa malliaan eikä ns. satakuntalaista mallia
- Työhönvalmennushenkilöstön puutteellinen ”myyntiosaaminen”. Ei riitä, että on hyvä työhönvalmentaja vaan pitää myös osasta myydä osaaminen yrityksille. Tarpeen hyvät myyntitykit/palvelun tarjoajat, ei perinteistä toimintaa sosiaalialalla!
- Yhteistyötä tehdään yli sektorirajojen, mutta ei riittävästi eikä kattavasti. Ei tunneta tarpeeksi samalla kentällä olevia toimijoita.
- Valmennettaville maksettava TES:n mukainen palkka ja palkanmaksun hoitaminen sekä etuuksien yhteensovittaminen vielä miettimättä.

Mahdollisuudet (ulkoiset)

- Alihankintamalli voisi olla selkeä polku työelämään, se toimisi turvallisenä harjoitteluna ennen astumista varsinaiseen palkkatyöhön.
- Avotyötoiminnan kehittäminen ja valmistautuminen tuleviin muutoksiin (mm. maakunnallistuvat sote-palvelut, lakimuutokset) helpottuisivat alihankintamallin kehittämisen myötä.
- Asennemuokkaus kohti työelämään ajatuksella ”kaikkien kyvyt käyttöön”, yritykset ja TE-palvelut vahvemmin mukaan.
- Mahdollisia hyödyntää valmiita malleja, esimerkiksi ns. Iisisti töihin-malli, S- ja K-kaupat sekä Lidl, pääkaupunkiseudulla osatyökykyisten työllistäminen imagojuttu, miksi ei myös Satakunnassa?

- Työnetsijätyö, jalkautuminen yrityksiin, tähän oppia ja kannustusta Työkykyä Satakuntaan-hankkeen omassa työhönvalmennuskoulutusverkostossa.
- RATKO-menetelmä käyttöön: työn analysointi, uudelleen järjestäminen ja muotoilu.
- Työelämän TILKKUTÄKKI-toimintamalli, työntekijän kapean osaamisen vieminen useaan eri yritykseen.
- Alihankintamalliin soveltuvia tehtäviä erilaiset pussitus- ja kokoomatyöt mm. teollisuudelle. Kaupanalalla erilaiset kuormien purkutehtävät, pullopalautusautomaattien hoito ja ostoskärryjen palautustehtävät soveltuvia töitä. Lisäksi kausityöt ja ulkona tapahtuvat työt (nurmikon leikkaus, lumityöt, vieraslajien hävitys) myös soveltuvia.
- Palvelun/tuen saamista määrittelee jatkossa työ- ja toimintakyky, diagnoosit eivät määrittele (vammais-palvelulakiuudistus)
- Riskeihin varautuminen edellyttää hyvää etukäteissuunnittelua, sopimuksellisuutta, sitoutunutta kumpu-panuutta sekä valmennettavien vahvaa tukea.

Uhat (ulkoiset)

- Alihankintamallin toteuttamisen uhkana rahoitus. Yritysten mukaan saaminen totuttua isommalla rahallisella panostuksella, nykyisessä tilanteessa yritykset voivat saada työvoimaa tai työpanosta miltei ilman kustannuksia pahimmillaan.
- Lainsäädäntö, asetukset ja muut kansalliset mekanismit eivät tällä hetkellä edesauta alihankintamallin pilotointia.
- Maakunnallistuvat sote-palvelut ovat niin iso asia, että työhönvalmennus ja alihankintamallin kaltainen toiminta jäävät kehitettävien asioiden hännille.
- TE-palvelujen rooli mallissa? TE-palvelut siirtyvät kuntien toiminnaksi v. 2024, isojen muutosten seassa osatyökykyisten asioiden hoitamisen priorisointi?
- Kelan etuuksien yhteensovittaminen: Kelassa ei valtakunnallista toimintamallia eikä ennakkopäätöskäytäntöä, miten toimitaan kun työkyvyttömyyseläkettä saava henkilö työllistyy osa-aikaisesti.

Liite: PowerPoint-esitys Case Merikarvia